Gouvernement du Québec
Ministère de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu

EGALITE EN EMPLOI POUR LES FEMMES

PLAN D'ACTION 1983-1985

PHASE III: CONSOLIDATION

Annick Albernhe

Coordonnatrice des
programmes d'égalité en emploi
Service du développement
des ressources humaines

Ce plan a été adopté par le Comité de gestion du Ministère à sa réunion du 14 mars 1983 et a été reconduit à la réunion du 9 avril 1984

86-01701/

Dépôt légal: Bibliothèque nationale du Québec
2e trimestre 1984

ISBN: 2-550-11073-0

TABLE DES MATIERES

	Page
Introduction	1
1. Description de la situation actuelle	3
1.1. Les faits	3
1.2. Commentaires	3
1.2.1. La situation en terme relatif: le M.M.S.R. par rapport à l'ensemble du Gouvernement	3
1.2.2. La situation en terme absolu: le M.M.S.R. face à ses problèmes internes de redressement	5
2. Rappel de l'objectif général initial et actualisation pour 1984-1985	7
2.1. Enoncé de l'objectif général	7
2.2. Le contexte administratif actuel: ses possibilités, ses limites	7
2.3. Les secteurs privilégiés	7
2.4. Les clientèles-cibles prioritairement visées	8
3. L'imputabilité des gestionnaires du Ministère dans l'atteinte de l'objectif général	8
4. La co-responsabilité des ressources de la Direction des ressources humaines dans l'atteinte de l'objectif général	9
5. Le rôle de la coordonnatrice ministérielle des programmes d'égalité en emploi	9

TABLE DES MATIERES (suite)

Page

6. Les mesures d'action positive 9

6.1. Rappel de la politique de soutien aux études à temps partiel 9

6.2. Octroi de congés spéciaux pour études à temps partiel 10

6.2.1. 33 congés spéciaux de ½ journée par semaine à condition de compléter 3 crédits par session et ce prioritairement pour des études en Informatique et/ou Administration 10

6.2.2. 19 congés spéciaux de 1 à 2 jours par semaine à condition de compléter 6 ou 9 crédits par session et ce prioritairement pour des études en Administration, Informatique, et/ou Relations industrielles 11

6.3. Octroi de quatre congés spéciaux pour études à temps plein 12

6.4. Sensibilisation des gestionnaires 13

6.5. La gestion de carrière 13

6.5.1. Accentuation du programme d'aide-conseil en orientation et en développement de la carrière 14

6.5.2. Mobilité intraministérielle dans une optique de plan de carrière ou de recyclage en fonction des changements technologiques 14

6.5.3. Programme spécifique d'attraction . . . 15

6.5.4. Rangement par niveau 16

TABLE DES MATIERES (suite)

Page

6.5.5. Reclassement d'un corps d'emploi à un autre 16

6.5.6. Programme de relève féminine de gestion 16

6.6. Mesure favorisant la priorité d'engagement de femmes 17

6.7. Mixité des comités de sélection 18

6.8. Information 18

6.9. Sensibilisation à la dimension "Egalité en emploi" lors des sessions d'accueil 18

7. Evaluation 19

7.1. Critères d'évaluation de la performance du programme 19

7.2. Critères d'évaluation de l'impact du programme 20

Annexe I- Textes de référence concernant les secteurs privilégiés 21

Annexe II- Etudes faisant référence aux clientèles-cibles visées 33

Annexe III- Politique de soutien aux études à temps partiel 47

Annexe IV- Employées du Ministère susceptibles de participer aux mesures visant à octroyer des congés spéciaux pour études 51

Annexe V- Politique de soutien aux études à temps partiel: répartition des femmes par discipline d'études 55

TABLE DES MATIERES (suite)

		Page
Annexe VI-	Exemples de cheminement de carrière	59
Annexe VII-	Le rangement par niveau dans le cadre de la Loi sur la fonction publique (Projet de loi 51)	63

INTRODUCTION

Ce plan d'action s'inscrit dans une démarche déjà entreprise il y a plus de deux ans. Depuis sa mise en oeuvre, en 1980, plusieurs mesures ont été mises de l'avant: intervention dans le domaine de la sensibilisation, octroi de congés avec traitement pour études, programme de relève féminine de gestion, etc... Ce plan d'action en est à sa phase III, phase de consolidation, avant l'évaluation finale au printemps 1985 qui sera effectuée par le ministère de la Fonction publique. Il s'inscrit en continuité des précédents, tout en actualisant certaines mesures afin de mieux les adapter au contexte administratif actuel.

1- Description de la situation actuelle

1.1. Les faits: le tableau à la page suivante nous donne une description de la situation actuelle.

Mentionnons que seuls les effectifs du M.M.S.R. ont été compilés: ainsi tous les organismes rattachés au Ministre ne font pas partie du total des postes occupés en date du 13 avril 1984 soit 3 011, non plus que la Commission des affaires sociales et de la famille (C.A.S.F.) ni le Conseil consultatif du travail et de la main-d'oeuvre.

Il est à noter cependant que les données comparatives établies pour l'ensemble du Gouvernement ne permettaient pas de faire cette nuance. Les chiffres concernant les effectifs hommes et femmes pour l'ensemble du Gouvernement sont donc légèrement sur-estimés. En effet, certains organismes rattachés au Ministre et qui sont de petite taille ont été exclus des données du M.M.S.R. (ex: Commission des affaires sociales et de la famille, Conseil consultatif du travail et de la main-d'oeuvre) alors qu'il n'était pas possible, d'après les données en provenance de l'Office des ressources humaines, d'effectuer cette soustraction.

Nous estimons que cette différence porte sur de trop petits nombres pour être significative.

1.2. Commentaires:

1.2.1. La situation en terme relatif: le M.M.S.R. par rapport à l'ensemble du Gouvernement

a) Les emplois supérieurs

Le pourcentage de femmes qui au M.M.S.R. se situe dans la catégorie "Emplois supérieurs" est légèrement inférieur à celui que l'on constate dans l'ensemble du Gouvernement soit 0,23% par rapport à 0,39%.

Il n'y a aucune femme dans le Ministère occupant des fonctions de niveau sous-ministre, "Administrateur I et II". Il y a une femme de niveau sous-ministre adjoint et "Administrateur III".

MINISTERE DE LA MAIN-D'OEUVRE ET DE LA SECURITE DU REVENU

REPARTITION DES EFFECTIFS PAR SEXE ET CATEGORIE D'EMPLOIS ET COMPARAISON AVEC L'ENSEMBLE DU GOUVERNEMENT

Catégorie d'emplois	Ministère de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu (1)				Ensemble du Gouvernement (2)			
	Hommes	Femmes	Total	%Femmes	Hommes	Femmes	Total	%Femmes
EMPLOIS SUPERIEURS								
Haute direction (*)	3	1	4	25	370	66	436	15,1
Administrateurs 1	1	0	1	0	60	1	61	1,6
Administrateurs 2	6	0	6	0	261	4	265	1,5
Administrateurs 3	14	1	15	6,6	506	17	523	3,2
Administrateurs 4	24	2	26	7,6	1 104	70	1 174	5,9
Administrateurs 5	15	4	19	21,0	649	44	693	6,3
Sous-total	63	8	71	11,2	2 950	202	3 152	6,4
%/effectifs totaux	2,0	0,26			5,65	0,39		
FONCTIONNAIRES								
Personnel de bureau	138	740	884	84,4	4 954	14 580	19 534	74,6
Techniciens	882	640	1 522	42,5	7 178	2 905	10 083	28,8
Sous-total	1 020	1 380	2 406	57,6	12 132	17 485	29 617	59,0
%/effectifs totaux	33,89	46,05			23,22	33,47		
AGENTS DE MAITRISE	150	17	167	10,2	1 290	318	1 608	19,7
Sous-total	150	17	167	10,2	1 290	318	1 608	19,7
%/effectifs totaux	4,98	0,56			2,47	0,61		
PROFESSIONNELS	310	49	359	13,6	10 095	2 175	12 270	17,7
Sous-total	310	49	359	13,6	10 095	2 175	12 270	17,7
%/effectifs totaux	10,30	1,63			19,32	4,16		
OUVRIERS	8	0	8	0,0	5 514	90	5 604	1,61
Sous-total	8	0	8	0,0	5 514	90	5 604	1,61
%/effectifs	0,27	0,00			10,55	0,17		
TOTAL	1 551	1 460	3 011	48,40	31 981	20 270	52 251	38,80
%	51,53	48,48			61,21	38,79		

(1) Source: MMSR: Inventaire des postes occupés (extrato en date du 13 avril 1984, données statistiques revisées le 26 avril 1984.
(2) Source: ORH . Direction réalisation des systèmes (DGGI) en date du 28 mars 1984.
(*) Par "haute direction", il faut entendre: les Sous-ministres, et les Sous-ministres adjoints, les Présidents et Vice-présidents d'organismes, les membres de direction (Commissaires, assesseurs), le Vérificateur général.

Par contre, en ce qui concerne les autres emplois supérieurs, on remarque qu'il y a plus de femmes "Administrateur IV" au ministère soit 7,6% que dans l'ensemble du Gouvernement (5,9%).

Enfin, on note encore qu'il y a plus du triple de femmes "Administrateur V" au ministère soit 21,0% que dans l'ensemble du Gouvernement (6,3%).

b) Les fonctionnaires

Il y a beaucoup plus de femmes de niveau "Technicien" soit 42,5% au ministère que dans l'ensemble du Gouvernement (28,8%).

Egalement, les femmes de la catégorie "Personnel de bureau" sont un peu plus nombreuses au Ministère soit 84,4% que dans l'ensemble du Gouvernement (74,6%).

c) Les agents de maîtrise

Il y a presque deux fois moins de femmes agents de maîtrise au ministère soit 10,2% que dans l'ensemble du Gouvernement (19,7%).

d) Les professionnels

On retrouve un peu moins de femmes de niveau "Professionnel" au ministère soit 13,6% que dans l'ensemble du Gouvernement (17,7%).

1.2.2 La situation en terme absolu: le M.M.S.R. face à ses problèmes internes de redressement

a) Les emplois supérieurs

Le M.M.S.R. compte 48,4% de femmes et 51,5% d'hommes au total. Les femmes n'occupent que 11,2% du total des postes "d'emploi supérieur" au ministère.

Or, on remarque que par rapport à l'ensemble de ses effectifs, le M.M.S.R. présente les mêmes inégalités dans la représentation hommes/femmes que partout ailleurs au Gouvernement. En effet, les femmes occupant des emplois supérieurs ne représentent que 0,2% de l'ensemble des effectifs (3 011) alors que 2,0% des hommes du Ministère se partagent ces emplois.

b) Les agents de maîtrise

Cette situation d'inégalité se retrouve également au niveau des agents de maîtrise: il n'y a que 0,5% de femmes occupant ces emplois contre 4,9% d'hommes par rapport à l'ensemble des effectifs du Ministère (3 011). Notons que les femmes ne représentent que 10,2% du total des emplois d'agent de maîtrise au ministère.

c) Les professionnels

En ce qui concerne les professionnels, c'est le même tableau: on ne retrouve que 1,6% de femmes de niveau "Professionnel" contre 10,3% d'hommes par rapport à l'ensemble des effectifs du Ministère. Notons que les femmes ne représentent que 13,6% du total des emplois de niveau "Professionnel" au ministère.

d) Les fonctionnaires

La seule concentration importante de femmes dans le Ministère se retrouve dans les emplois de niveau "Fonctionnaire" (Personnel de bureau et technicien) soit 46,0% de l'ensemble, et cette concentration dépasse en volume le nombre d'hommes occupant les mêmes emplois (33,8%). Notons que les femmes représentent 57,6% du total des emplois de niveau "Fonctionnaire" au ministère et que 84% d'entre elles appartiennent à la catégorie "Personnel de bureau".

Un problème aigu d'inégalité dans la représentation hommes/femmes affecte donc notre ministère et c'est à cette situation problématique que doit s'attaquer le programme d'égalité en emploi.

2- Rappel de l'objectif initial: son actualisation pour 1984-1985

2.1. Enoncé de l'objectif général tel que défini dans la politique gouvernementale

Il s'agit "d'assurer une répartition plus équilibrée dans la représentation hommes/femmes à tous les niveaux et dans tous les secteurs d'emploi du Ministère".

2.2. Le contexte administratif actuel: ses possibilités, ses limites

Dans un contexte de gestion de la décroissance, c'est-à-dire de coupures budgétaires, de diminution du nombre de postes, il s'avère de façon générale que les possibilités de mobilité tant dans un mouvement ascendant (promotion) qu'horizontal (mobilité latérale) apparaissent de plus en plus difficiles.

Cependant, de façon plus spécifique au ministère, des possibilités existent encore pour combler des postes dans certains corps d'emploi (ex: le corps 202 = Agent d'aide sociale).

A court terme, des mécanismes d'attraction sont prévus dans le plan pour attirer les femmes vers ces secteurs.

A moyen terme, il faut identifier d'autres secteurs où la situation n'est pas encore à l'état d'abondance, des secteurs en développement, à forte demande de main-d'oeuvre, et canaliser les mouvements de personnel féminin vers ces secteurs, qu'il s'agisse d'effectuer des mouvements de promotion ou de mobilité latérale.

2.3. Les secteurs privilégiés: l'Informatique, l'Administration, la Gestion financière

Nous inciterons par diverses mesures reliées à la promo-

tion ou à la mobilité latérale les femmes à venir occuper des postes dans les secteurs en développement, à forte demande de main-d'oeuvre, dans les prochaines années. Parmi les 9 "orientations gagnantes" on trouve l'Informatique, l'Administration, la Gestion financière (Voir annexe I).

2.4. Les clientèles prioritairement visées

Toutes les études s'accordent à dire que l'avancement des nouvelles technologies applicables directement aux emplois de bureau vont opérer une véritable révolution dans l'organisation de ce type de travail d'ici quelques années. On peut s'attendre à ce que la bureautique crée de nouveaux emplois plus spécialisés (Voir annexe II).

On pense que des emplois nécessitant de nouvelles connaissances technologiques seront créés, mais en moins grand nombre que la masse actuelle des emplois de bureau.

Dans ce contexte, il devient impératif à la fois de maintenir en volume le nombre de femmes actuellement engagées dans un processus d'études à temps partiel, tout en canalisant vers les secteurs en développement les employées de bureau qui seront en surnombre dans les prochaines années.

C'est pourquoi, dans les principales mesures d'intervention du plan d'action, nous privilégierons les employées de la catégorie personnel de bureau (Corps d'emploi 200, 211, 218 et 221).

3. L'imputabilité des gestionnaires du Ministère dans l'atteinte de l'objectif général

Les objectifs globaux en matière d'égalité en emploi émanent d'une volonté gouvernementale de faire progresser la situation des employées historiquement défavorisées.

Le type d'intervention que nous proposons consiste en des mesures dont l'application touche directement le champ d'intervention propre à chaque gestionnaire, à savoir: la prise de décision. C'est pourquoi il devient impératif que chaque gestionnaire s'identifie comme le principal maître-d'oeuvre pour atteindre l'objectif général en intégrant dans ses attitudes et pratiques de gestion les mesures du présent plan

d'action qui le concernent directement.

Le programme d'égalité en emploi demeure une responsabilité organisationnelle dont la réussite dépend du degré d'implication des gestionnaires.

4. Le rôle de la Direction des ressources humaines dans l'atteinte de l'objectif général

La Direction des ressources humaines, de par son champ d'activité, est au coeur des décisions qui déterminent l'application de la politique d'égalité en emploi. Dans les gestes qu'elle pose, elle doit donc étroitement s'associer à la coordonnatrice des programmes d'égalité en emploi afin que cette préoccupation prenne racine dans toutes les pratiques et procédures régulières de gestion des ressources humaines.

5. Le rôle de la coordonnatrice des programmes d'égalité en emploi

La coordonnatrice des programmes d'égalité en emploi demeure la principale responsable du développement et de la coordination de l'ensemble des activités destinées à permettre une application adéquate de la politique. Tel qu'indiqué plus loin, et pour certaines activités, elle en sera la principale animatrice; pour d'autres, les gestionnaires du Ministère en seront les maîtres-d'oeuvre.

Au global, la coordonnatrice des programmes d'égalité en emploi demeure une personne-ressource qui exercera une fonction de support, de stimulation et d'aide-conseil auprès des gestionnaires et de la Direction des ressources humaines dans l'application des mesures proposées.

6. Mesures d'action positive

6.1. Rappel de la politique de soutien aux études à temps partiel (Voir annexe III)

Cette politique s'applique actuellement à la clientèle masculine et féminine pour des études à temps partiel de niveau collégial ou universitaire à condition de compléter:

- soit un minimum de 6 crédits par session (90 heures de cours) pour avoir droit à ½ journée par semaine de congé spécial

- soit un minimum de 3 crédits par session (45 heures de cours) pour avoir droit à ½ journée par session de congé spécial.

6.2 Octroi de congés spéciaux pour études à temps partiel

La politique actuelle de soutien aux études à temps partiel ne contient toutefois aucune mesure spécifiquement incitative pour la clientèle féminine.

En effet, on remarque que là où les femmes sont plus nombreuses (employées de bureau) et là où les emplois sont les plus menacés (bureautique), le nombre de femmes qui font des études à temps partiel est extrêmement faible.

Dans des perspectives de redressement au sein de la pyramide des emplois et de recyclage du personnel touché par le "virage technologique", nous croyons qu'il faut établir de fortes mesures incitatives.

C'est pourquoi, le Ministère offrira dès l'automne 1983, par voie de concours, la possibilité à plusieurs de ses employées de se prévaloir d'un congé spécial, équivalent à ½, 1 ou 2 journées par semaine, pour études à temps partiel au niveau collégial ou universitaire.

La coordonnatrice des programmes d'égalité en emploi assurera la responsabilité de ces concours. Le chois final sera fait de concert avec les autorités des directions générales concernées. Le tableau à l'annexe IV donne une idée du bassin d'employées auxquelles s'adressent ces mesures. L'échéance d'opération de ces concours est le 30 juin 1984.

Au total 1065 jours/personnes sont octroyés pour ces congés à temps partiel. Voici le détail:

6.2.1. Trente-trois congés spéciaux de ½ journée par semaine à condition de compléter 3 crédits par session et ce prioritairement pour des études en Informatique, Administration

L'objectif est d'encourager la candidate à entreprendre des études collégiales ou universitaires.

Les conditions de participation à ce concours sont les suivantes:

a) Appartenir à la catégorie "Personnel de bureau";

b) Etre permanente;

c) Viser l'obtention d'un diplôme d'études collégiales ou universitaires;

d) Compléter un minimum de 3 crédits par session. La priorité sera accordée aux employées amorçant des études en Informatique ou en Administration;

e) Aucun crédit préliminaire n'est requis.

Cette activité totalisera 315 jours/personnes prévus au plan annuelle de développement des ressources humaines.

6.2.2. Dix-neuf congés spéciaux de 1 à 2 jours par semaine à condition de compléter 6 ou 9 crédits par session et ce, prioritairement pour des études en Administration et/ou Informatique et/ou Relations industrielles

L'objectif est d'accélérer le processus normal d'obtention des crédits à l'intérieur des études déjà en cours (Voir annexe V).

Les conditions de participation à ce concours sont les suivantes:

a) Appartenir à la catégorie "Personnel de bureau, Techniciens et assimilés";

b) Etre permanente;

c) Viser l'obtention d'un diplôme d'études collégiales ou universitaires ou un certificat. Prioritairement les congés seront octroyés aux employées poursuivant des études dans les disciplines suivantes: Administration, Informatique, Relations industrielles;

d) Avoir accumulé 18 crédits;

e) Compléter un minimum de 6 crédits par session

dans le cas d'un congé d'une journée par semaine ou de 9 crédits par session dans le cas d'un congé de 2 jours par semaine.

Cette activité totalisera 750 jours/personnes prévus au plan annuel de développement des ressources humaines.

6.3. Octroi de quatre congés spéciaux pour études à temps plein

L'objectif est d'offrir aux femmes une possibilité additionnelle d'avancement de carrière en finalisant les crédits restant pour l'obtention d'un premier diplôme de niveau collégial ou universitaire.

Les conditions de participation à ce concours sont les suivantes:

a) Appartenir à la catégorie "Personnel de bureau, Techniciens et assimilés;

b) Etre permanente;

c) Compléter un diplôme d'études collégiales ou un premier diplôme universitaire. Prioritairement, les congés seront octroyés aux employées poursuivant des études en Informatique, Administration ou en Relations industrielles;

d) Avoir accumulé 60 crédits universitaires ou une année au niveau collégial;

e) Compléter un minimum de 12 crédits par session.

Cette activité totalisera 450 jours/personnes prévus au plan annuel de développement des ressources humaines.

La responsabilité de la tenue de ce concours appartient à la coordonnatrice des programmes d'égalité en emploi. Le choix final se fera de concert avec les autorités des directions générales concernées.

Echéance d'opérationnalisation
des concours: 30 juin 1984.

Compte tenu de la difficulté d'application concrète de ce type de mesure dans les années précédentes, nous suggérons aux gestionnaires de prévoir, lors de l'allocation des personnes/année dans leur unité administrative, une réserve de personnes/année occasionnelles pour remplacer les congés avec traitement pour études.

6.4. Sensibilisation des gestionnaires

Il s'agira de rencontrer les gestionnaires en équipe de gestion afin de leur expliquer les orientations que les autorités du Ministère se sont données en matière d'égalité en emploi et de négocier avec eux les moyens qu'ils entendent prendre pour y donner suite.

Il s'agira aussi de discuter avec les gestionnaires du support qu'ils désirent apporter à la coordonnatrice des programmes afin que le Ministère puisse atteindre ses objectifs.

Ces rencontres permettront donc de définir le rôle des gestionnaires dans la prise en charge des objectifs, leur imputabilité face à l'atteinte des résultats escomptés.

La responsabilité de l'organisation de ces rencontres appartient à la coordonnatrice des programmes d'égalité en emploi.

Echéance: Automne 1984.

6.5. La gestion de carrière

Dans le but d'assurer un support aux employées qui désirent faire carrière, de favoriser l'acquisition d'expériences diverses, de développer des capacités d'adaptation, afin de créer un bassin de ressources féminines avec une expérience diversifiée, nous proposons les mesures suivantes:

6.5.1. Accentuation du programme d'aide-conseil en orientation et en développement de la carrière

Ce service, tout en étant également disponible autant aux hommes qu'aux femmes du Ministère, concourt néanmoins, de façon substantielle, aux objectifs généraux de la politique d'égalité en emploi. L'objectif visé est de guider les femmes qui s'en prévalent dans leur cheminement et de leur fournir toute information pertinente.

Ce service est assuré par une psycnologue et comprend de l'information professionnelle, du counselling, des tests psychométriques.

La responsabilité du fonctionnement de ce programme appartient au service du Développement des ressources humaines.

Echéance: tout au long de l'année.

6.5.2. Mobilité intraministérielle dans une optique de plan de carrière ou de recyclage en fonction des changements technologiques

Les gestionnaires doivent être sensibilisés à l'importance de la mobilité interne de leur personnel dans une optique de plan de carrière. Ils devront actualiser le potentiel de leurs employées intéressées à poursuivre un cheminement professionnel en mettant à profit la polyvalence de leurs expériences. Ils devront aussi développer le potentiel de leurs employées par des tâches enrichies et la prise en charge de plus grandes responsabilités.

Parallèlement, nous intensifierons la diffusion d'information auprès des femmes dont les besoins auront été identifiés, soit à la demande de l'employée grâce au programme d'aide-conseil en orientation et en développement de la carrière, soit à l'initiative du gestionnaire.

Ces informations porteront sur les possibilités d'insertion dans différents milieux de travail afin d'enrichir l'expérience et les habiletés professionnelles.

Des instruments sont disponibles: il s'agit d'exemples de cheminement de carrière (Voir annexe VI).

La responsabilité de l'organisation de ces mouvements de mobilité latérale appartient aux gestionnaires en collaboration avec le Service du développement des réssources humaines et le Service de la dotation.

Echéance d'opérationnalisation: Tout au long de l'année.

6.5.3. Programme spécifique d'attraction

Etant donné que le Ministère compte deux fois moins de femmes Agent de maîtrise que dans l'ensemble du Gouvernement et que la majorité des postes d'Agent de maîtrise au ministère sont à 69% dans le secteur de l'aide sociale (corps d'emploi 036), des efforts particuliers d'attraction seront fournis pour inciter plus de femmes à se présenter à des concours de promotion dans ce secteur.

Le bassin potentiel de candidates éligibles sera identifié aussi précisément que possible; des invitations spéciales seront systématiquement envoyées aux femmes de façon individuelle. Parallèlement, nous intensifierons nos efforts pour attirer les femmes dans des secteurs à forte demande de main-d'oeuvre au ministère: (ex: corps d'emploi 202: agent d'aide sociale).

A titre d'exemple, notons qu'actuellement il y a 46 femmes au ministère qui sont éligibles à des postes d'agent de maîtrise en aide sociale (corps d'emploi 036).

La responsabilité de l'organisation de ce programme appartient conjointement aux gestionnaires et au Service de la dotation.

Echéance d'opérationnalisation: tout au long de l'année.

6.5.4. Rangement par niveau

En conformité avec la nouvelle Loi 51 et avec ce plan d'action, les femmes pourront être choisies lorsqu'il y aura un emploi vacant (Voir annexe VII).

6.5.5 Reclassement d'un corps d'emploi à un autre

Dans le but de diversifier l'expérience et d'augmenter la polyvalence, des mesures de reclassement peuvent être effectuées d'un corps d'emploi à un autre à condition de respecter certains critères d'admissibilité.

Par exemple, les corps d'emploi 200 (agente de bureau) et 221 (employée de secrétariat) peuvent être reclassés selon certaines conditions en 244 (opératrice en informatique).

A la demande des employées, le service d'aide-conseil en orientation et en développement de la carrière fournira de l'information pertinente en ce sens.

L'opérationnalisation de ces mesures appartient au Service de la dotation.

Echéance: tout au long de l'année.

6.5.6. Programme de relève féminine de gestion

Actuellement 7 femmes du Ministère, 4 en 1983-1984 et 3 en 1984-1985, participent au programme de relève féminine de gestion. Il s'agit d'un programme original conçu par le Service du développement des ressources humaines. L'Enap et différentes ressources externes et internes dispensent la majeure partie de la formation théorique.

L'objectif est d'offrir aux femmes la possibilité de bénéficier d'un ensemble intégré d'activités de formation visant à parfaire leurs connaissances en gestion dans l'administration publique québécoise

et à se préparer à assumer des responsabilité de gestion. Il s'agit aussi de procurer aux femmes désireuses d'accéder à des emplois d'encadrement les moyens de développer les habiletés nécessaires.

La formation théorique constitue la phase I du programme. La phase II opérationnalise les affectations inter-directionnelles sous 2 volets: soit un intérim à un poste de gestion dans un contenu connu; soit un poste de même niveau d'emploi dans un contenu nouveau afin de diversifier l'expérience.

L'objectif est de préparer des femmes à accéder à des postes d'encadrement et ce, dans une perspective de mobilité et de polyvalence.

Le Ministère se fixe comme objectif d'intégrer annuellement à des postes de gestion trois femmes participant actuellement au programme de relève féminine de gestion.

De plus, le Ministère se fixe comme objectif de faire du dépistage de potentiel de gestion et de recruter en 1984-1985 trois nouvelles participantes au programme de relève féminine de gestion.

La responsabilité de l'organisation des affectations interdirectionnelles et du recrutement appartient à la coordonnatrice des programmes d'égalité en emploi en collaboration avec les gestionnaires impliqués et le Service de la dotation.

6.6. Mesure favorisant la priorité d'engagement de femmes: Concours de recrutement pour intégrer au ministère des personnes actuellement en surplus dans le réseau de l'Education

Le Ministère s'engage à appliquer les règlement de la Loi 12 en donnant priorité aux personnes visées par les programmes d'égalité en emploi, et tout particulièrement à la clientèle féminine, chaque fois qu'un concours de recrutement sera ouvert.

La responsabilité de la gestion de ces mesures appartient au Service de la dotation.

Echéance: mars 1985.

6.7. Mixité des comités de sélection

Le Ministère s'assurera de la présence d'une femme comme membre du Comité de sélection pour au moins 90% des concours, qu'ils impliquent ou non des candidatures féminines.

Il appartient au Service de la dotation de s'assurer d'une composition mixte des comités de sélection.

Echéance: tout au long de l'année.

6.8. Information

Afin de poursuivre la sensibilisation effectuée les années antérieures, une chronique régulière spécifiquement consacrée à l'égalité en emploi et publiée dans la revue L'inter informe les femmes du Ministère du développement des programmes et activités du Ministère en la matière. Ce véhicule d'information nous permet de rejoindre la majorité de notre clientèle visée. Qu'il s'agisse de sondages visant à connaître les besoins spécifiques de notre clientèle, de canaux d'information pour l'organisation d'activités spécifiques comme la tenue de concours, ou qu'il s'agisse d'articles de réflexion analysant certaines réalités du travail des femmes au ministère, ce sont autant d'occasions de rappeler à nos employées ce qui se fait chez elles, pour elles, en matière d'égalité en emploi.

La responsabilité de la tenue de cette chronique appartient à la coordonnatrice des programmes d'égalité en emploi en collaboration avec la Direction des communications.

Echéance: tout au long de l'année.

6.9. Sensibilisation à la dimension "Egalité en emploi" lors des sessions d'accueil

Lors de l'organisation des prochaines sessions d'accueil à l'intention des nouveaux employés du Ministère, une place sera faite pour la sensibilisation à la dimension

"Egalité en emploi" dans la fonction publique et plus particulièrement à l'intention de la clientèle féminine.

La responsabilité de l'organisation de ces sessions appartient au Service du développement des ressources humaines.

Echéance d'opérationnalisation: Autome 1984.

7. Evaluation

L'évaluation devra s'effectuer en mars 1985 à partir des critère suivants:

7.1. Critères d'évaluation de la performance du programme

7.1.1. Pourcentage de concours pour lesquels des mesures spécifiques d'attraction ont été appliquées parmi le total de concours tenus.

7.1.2. Nombre de concours tenus avec comité de sélection mixte parmi le nombre total de concours tenus.

7.1.3. Pourcentage de personnes par catégorie d'emploi et par sexe qui ont obtenu une mobilité latérale parmi le total des personnes dans la catégorie d'emploi à l'intérieur d'un plan de carrière ou en vue d'un recyclage.

7.1.4. Parmi le nombre de femmes participant au programme de relève féminine de gestion, combien ont été intégrées cette année à des postes de gestion.

7.1.5. Pourcentage de femmes par catégorie d'emploi ayant été rencontrées par les gestionnaires et les ressources-conseil en vue de participer à un plan d'affectation intraministérielle.

7.2. Critères d'évaluation de l'impact du programme

7.2.1. Répartition des effectifs par catégorie d'emploi au 28 février 1985.

7.2.2. Pourcentage de gestionnaires par direction générale qui ont effectivement collaboré, selon l'avis de la Direction des ressources humaines, à l'application des mesures de redressement ayant été acceptées comme "attentes" dans leur direction générale.

7.2.3. Pourcentage de femmes qui bénéficient de la politique de soutien aux études à temps partiel par rapport à l'année précédente.

7.2.4. Pourcentage de femmes qui se sont présentées au concours de congé avec traitement pour études à temps partiel (½ journée/semaine) parmi le bassin potentiel de candidates.

7.2.5. Pourcentage de femmes reçues en entrevues de carrière par catégorie d'emploi sur le bassin total de femmes dans cette catégorie.

La responsabilité de rassembler les données pour l'évaluation du plan d'action dans son ensemble appartient à la coordonnatrice des programmes d'égalité en emploi.

A partir d'un rapport synthèse préparé par la coordonnatrice, les membres du Comité de gestion procéderont à l'évaluation du plan d'action en termes de résultats obtenus.

Echéance: le 31 mars 1985.

ANNEXE I

TEXTES DE REFERENCE CONCERNANT LES SECTEURS PRIVILEGIES

États-Unis: un marché du travail en mutation

(extrait de **Newsweek, 1982-10-18)**

Quels seront les effets de l'explosion technoligiques sur le marché du travail? Certains emplois sont encore tout à fait méconnus dit W... ce Helms Jr président de Occupational Forecasting. Nous commençons à peine à les identifier. Et tant que ce n'est pas fait, ...s ne pouvons ni former ceux qui ...s occuperont ni même faire du ...utement

...out en reconnaissant la difficulté d'établir les listes d'emplois ...cifiques la plupart des experts ...ricains du gouvernement comme de l'entreprise privée s'entendent sur les deux grands secteurs ...ploi de demain:

- **information,** incluant l'informatique, la robotique, la biotechnologie ainsi que les technologies de la transmission comme le laser et la fibre optique
- **conservation** qui englobe tout autant les soins de santé que les efforts déjà entrepris en écologie tels que l'exploitation de l'énergie solaire, l'utilisation plus rationnelle des matières premières et le traitement des déchets

Mais attention, si 5 des 12 occupations qui connaissent actuellement la croissance la plus rapide aux États-Unis sont reliées à l'information (voir plus bas les statistiques du ministère américain du Travail), la plus forte demande ... 1990 pourrait venir de secteur q... en sont encore aujourd'hui à leurs premiers balbutiements. À titre d'exemple, on s'attend à ce que les ingénieurs en génétique et les spécialistes de la médecine bionique occupent 450 000 emplois à la fin de la décennie, tandis que le nombre de techniciens en fonctionnement du laser et en robotique industrielle pourraient atteindre le million

Le Journal du Travail, février 1983/Page 5

Les femmes, les maths et les futurs emplois

...on une étude du Conseil des sciences du Canada, peu de Canadiennes étudient les mathématiques ... sciences et personne ne fait de ...s efforts pour remédier à cette situation.

Or, selon le ministère de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu du Québec, quelque 500 000 nouveaux emplois exigeant une formation poussée en mathématiques et sciences se développeront au Québec d'ici à 1990.

Pour éviter que les femmes se ...vent exclues de ces emplois prometteurs, un porte-parole du Conseil des sciences, Mme Janet Ferguson, propose d'évaluer sérieusement la formation scientifique dispensée à l'école élémentaire de même que la formation des maîtres.

Selon elle, les États-Unis ont pris ... avance sur le Canada dans ce domaine. Mme Ferguson cite le cas ... programme en ... depuis ... ans à Oakland, Californie, les ... [illegible]

Source: La Presse, 82-0?-?7
JOURNAL DU TRAVAIL, novembre 1982/Page 13

Des emplois modernes, en expansion...

...mais l'avenir est ici

Occupation	% de croissance
Mecanicien de machines a traitement de donnees	+157 1
Personnel en service paralegal	143 0
Analyste de systemes d ordinateurs	112 4
Techniciens en informatique	91 7
Techniciens a l'entretien de machines de bureau	86 7
Specialistes en taxation	77 9
Programmeurs d ordinateurs	77 2
Ingenieurs en aeronautique et en astronautique	74 8
Specialistes en entretue dans le domaine de l emploi	72 0
Travailleurs de restaurants «fast food»	69 4
Personnel de garderie d enfants	66 5
Veterinaires	66 1

Occupation	Emplois prevus en 1990
Robotique industrielle	800 000
Geriatrie	700 000
Techniques dans le domaine de l energie	650 000
Applications du laser en industrie	600 000
Renovation d habitations	500 000
Integrations de nouveaux produits synthetiques	400 000
Unites mobiles d urgence medicale	400 000
Traitement des dechets dangereux	300 000
Electronique medico-bionique	200 000
Entretien et reparation de laser materiel holographique et fibre optique	200 000

Sources: Bureau of Labor Statistics (É.-U.), Forecasting International Ltd. et Occupational Forecasting, Inc. (extrait de Newsweek)

Les 500 000 emplois de 1990

Un dossier de L'actualité
par Jean Blouin

Nous travaillons pour nous à compter de mai. Avant, c'est pour l'impôt. Et près de 20 p. cent de nos cotisations sont consacrées à l'éducation, pour l'ensemble du pays, plus de 15 milliards de dollars par année. Or, personne ne semble trop savoir si le cours et les programmes que nous offrons aux jeunes ont quelque rapport avec le monde où ils vivront et les emplois qui leur seront offerts.

Où sont les emplois de 1990?

Nous avons posé la question à des députés, des hauts fonctionnaires, des économistes, des pédagogues, des planificateurs de tout poil. La plupart ne savent rien, noient leurs timides suppositions sous un tas de restrictions prudentes. Faut-il s'étonner que les étudiants continuent de s'inscrire en histoire de l'art ou en sciences sociales? À défaut d'information sur l'utile, pourquoi ne pas cultiver l'agréable?

Pourtant, crise économique ou pas, des emplois existeront. Québec prévoit la création de 280 000 emplois d'ici 1985. Autant dans les cinq années suivantes. Au bas mot, plus d'un demi-million de postes à pourvoir. De quoi occuper les diplômés des cégeps et des universités, à condition qu'ils fassent le bon choix des aujourd'hui.

Entre la planification autoritaire et la pifométrie, nous avons réuni quelques renseignements qui éviteront aux jeunes d'aller gonfler une armée de chômeurs qui rassemble déjà chez les 16-24 ans un jeune Québécois sur six. Voici donc les résultats de l'enquête de *L'Actualité*.

Pour mettre toutes les chances de son côté, il faut **premièrement**, respecter cinq grands principes d'action. **Deuxièmement**, il faut préférer les orientations **gagnantes**, les secteurs jeunes en pleine expansion, générateurs d'emplois, aux orientations **perdantes**. Méfiez-vous du métier de papa ou de grande sœur.

5 principes d'action

Étudier «au boutte»

Des maths, des maths, encore des maths

Ne pas être un idiot instruit

Viser le sommet

Se préparer à bouger

5 grands principes d'action

ÉTUDIER AU BOUTTE Qui s'instruit s'enrichit, disait une publicité gouvernementale aussi critiquée que célèbre. Puritanisme mal placé. Les chiffres sont criants. 25 p. cent de chômage chez les jeunes qui ont décroché après les études secondaires, 13 p. cent chez les diplômés des collèges et moins de 7 p. cent chez les diplômés universitaires. Chez ces derniers, en dehors des récessions, le chômage tombe au-dessous de 4 p. cent. De plus, les détenteurs d'un doctorat ou d'une maîtrise sont en meilleure position que les simples bacheliers.

Par contre, un bac peut parfois se révéler moins avantageux qu'un diplôme collégial : un technicien en électronique a de meilleures chances qu'un travailleur social. Mais dans la même spécialité, l'ingénieur passera toujours devant le technicien.

Malgré les efforts des gouvernements sociaux-démocrates pour revaloriser les métiers manuels, l'avenir n'appartient pas aux cols bleus, mais aux «bleus blancs», c'est-à-dire aux techniciens spécialisés. Évitez les formations professionnelles courtes «secondaire» et poussez mordicus jusqu'au collège. Les fonctions subalternes (genre «auxiliaire» ou «assistant») disparaîtront les premières et votre manque de formation vous rendra inaptes à occuper les nouvelles fonctions. Vous devrez retourner aux études. Comme ces techniciens que Hydro-Québec recycle tous les deux ou trois ans.

Il faudra toujours des cols bleus. Mais ceux qui, pour diverses raisons, ne peuvent dépasser le secondaire, suffiront amplement. Enfin, il est préférable de chômer avec un diplôme, qui met au moins à l'abri du chômage chronique.

DES MATHS, DES MATHS, ENCORE DES MATHS. Les mathématiques sont la voie royale de toutes les carrières d'avenir. Elles permettent aussi à un étudiant de garder ouvertes les portes de toutes les facultés universitaires au moment du grand choix : sciences, génie, économie, administration. Mathématiques, informatique, physique, chimie sont aussi une affaire de culture moderne.

Un des principaux problèmes de l'économie québécoise et canadienne, c'est que la nouvelle main-d'œuvre, surtout féminine, sera incapable d'occuper les emplois disponibles en raison de ses carences graves en mathématiques et en sciences.

«Pour ne pas éprouver de difficultés graves, dit Alfred Cossette, auteur de *La restructuration de l'économie québécoise*, les étudiants devraient aussi recevoir une bonne formation en informatique. D'ici l'an 2000, tout sera informatisé. Même les travaux ménagers.»

NE PAS ÊTRE UN IDIOT INSTRUIT Sur les cinq emplois que va occuper dans sa vie le diplômé d'aujourd'hui, quatre ne sont pas encore inventés' Voilà qui devrait disqualifier tous les programmes «pointus», qui spécialisent abusivement et négligent la formation générale Se spécialiser, ce n'est pas négliger tout le reste

«Il est fini le temps où on faisait la même chose toute sa vie, dit Warren Almand, ex-ministre, président du Comité de la Chambre des Communes sur les perspectives d'emploi. Dorénavant, le travailleur devra être capable de mobilité interprofessionnelle Et pour être polyvalent, ou apte au recyclage, il faut avoir une formation de base solide lecture, rédaction, arithmétique, puis philosophie, économique, biologie, langues secondes.»

L'exemple de l'Allemagne de l'Ouest est probant: enfermés tôt dans une superspécialisation technique, les travailleurs allemands s'adaptent mal aux changements technologiques rapides. D'où une économie qui s'essoufle

La mobilité interprofessionnelle n'épargnera pas la fonction publique lors du dernier budget, le ministre des Finances du Québec a suggéré d'expédier les enseignants en disponibilité dans le réseau des Affaires sociales

Hadj Benyahia, économiste de l'Institut de prospective GAMMA, a d'autres raisons d'insister sur la formation générale «Il se développe un secteur économique informel où les gens inventent eux-mêmes leur emploi garde d'enfants, loisirs, administration d'immeubles en copropriété, recyclage. La formation générale permet de voir large.»

VISER LE SOMMET En d'autres mots, l'excellence va primer On ne s'instruit pas à 30 heures par semaine On n'est pas compétent à 60 p cent

Dans les secteurs où les débouchés seront les plus nombreux, les candidats le seront aussi Les employeurs auront le choix et se montreront très sélectifs Après avoir écrémé, ils se rabattront sur l'expérience acquise pendant les études, rémunérée ou pas, indice de débrouillardise et source de maturité Ce n'est pas tout d'avoir le bon profil, il faut viser le haut de l'échelle

SE PRÉPARER À BOUGER L'emploi stable au coin de la rue, c'est fini. Il n'est pas facile de déplacer un mégaprojet ou une population à servir

La mobilité géographique touchera toutes les professions. mégaprojets ou pas Manquant de services de toutes sortes, les régions représentent un marché en or, alors que les grands centres sont saturés de spécialistes

Guy Rouleau l'a compris cet opticien d'ordonnances de Québec parcourt la Côte-Nord valise à la main, desservant jusqu'aux tribus indiennes à l'est de Sept-Îles. Il pourra bientôt ouvrir un bureau dans cette région.

Une étude indique que les diplômés montréalais souffrent de sédentarité aigue. Les jeunes des régions, au contraire, travaillent où on les appelle, dans la région voisine, à l'extérieur du Québec, voire du pays

Ces cinq grandes lignes de conduite bien assimilées, peut-on ensuite faire ce qu'on veut? Bien sûr Mais toutes les orientations ne se valent pas, en termes d'emploi Certaines offriront beaucoup de débouchés, d'autres peu

Les 9 orientations gagnantes

Quelles études faut-il faire? Quelle voie faut-il choisir?
Les orientations gagnantes sont celles qui offrent un coefficient de succès élevé placement garanti, bons salaires, stabilité supérieure Les orientations perdantes peuvent l'être plus ou moins Mais pour toutes le risque de chômage s'annonce plus élevé, les revenus moins intéressants, les mises à pied plus fréquentes et les périodes de recherche d'emploi plus longues

L'équipe gagnante est formée des professions spécialisées liées à des secteurs industriels de haute technicité En bon français, les sciences et les techniques Génie, électronique et informatique, biotechnologie, physique, agro-alimentaire, avionique, télécommunications, transport, santé

Génie

Quand le gouvernement américain a imposé les premières normes de sécurité automobiles et ordonné la réduction de la pollution, les constructeurs japonais ont engagé quelques centaines d'ingénieurs de plus. General Motors et Chrysler, raconte-t-on, ont recruté des avocats Pour les défendre contre les poursuites Aujourd'hui, l'Amérique roule japonais

Une carrière d'ingénieur, voilà la meilleure assurance tous risques Pas un spécialiste ni un rapport, privé ou gouvernemental, qui ne signale la grave pénurie d'ingénieurs que connaîtra le Canada. Un document récent du ministère fédéral des Sciences l'évalue à 12 400 diplômés dans trois ans, dont près de 5 000 titulaires de maîtrises et de doctorats, pour la recherche et l'enseignement

«Donnez-moi 1 000 ingénieurs en mécanique et je vous les place demain matin», affirme Harold Frechette, directeur du Conseil interprofessionnel du Québec

(Par contraste, la demande en soudeurs, ferronniers, électriciens et camionneurs passera de 3 000 à zéro par année si les mégaprojets ne démarrent pas.)

Help Wanted Engineers titre le magazine *Time* du 10 mai dernier Pourtant, les États-Unis forment 20 p cent d'ingénieurs de plus que le Canada, par 1 000 habitants Les entreprises se livrent une âpre lutte pour attirer les dernières fournées de diplômés L'article relate le cas typique d'un diplômé du Rochester Institute of Technology, courtisé par 17 compagnies importantes, dont IBM, et que Westinghouse a finalement enlevé à 26 000 dollars par année

D'ici 1990, outre les secteurs de pointe, dont nous reparlerons plus loin (génie électronique, informatique, aéronautique), mentionnons le génie mécanique, chimique, physique, industriel, métallurgique, minier, géologique, électrique, celui des systèmes, de l'appareillage des usines, de l'instrumentation Une exception le génie civil. Liés, en effet, aux secteurs en déclin de la construction et des travaux publics, les possibilités d'emploi y sont et resteront médiocres.

Les détenteurs d'un diplôme collégial (DEC) dans les techniques correspondantes n'ont pas à craindre non plus pour leur avenir. Mais attention' La tendance favorise les penseurs et concepteurs plus que les simples exécutants. Le secteur «recherche et développement» de l'indus-

trie manufacturière l'illustre bien : les techniciens n'y sont que 25 p. cent des effectifs, contre 50 p. cent d'ingénieurs.

Micro-électronique / informatique

Le batteur des Expos réussit son deuxième coup sûr du match. « C'est la septième fois depuis 1971 qu'il réussit l'exploit contre ce lanceur », dit nonchalamment le commentateur. Ce n'est pas Youppi qui lui souffle ces renseignements — à moins qu'on n'ait donné le nom de la célèbre mascotte à l'ordinateur de service.

Après la machine à vapeur et le moteur à explosion, nous entrons dans un nouveau modèle d'organisation basé sur la technologie informatique. Dorénavant, les économies seront moins basées sur les matières premières et l'énergie que sur l'information et le savoir.

Déjà l'ordinateur emmagasine toutes sortes de données, tient les comptes bancaires et dégage les fonds, calcule les retenues d'impôt, confirme les réservations, achemine les messages téléphoniques. Les systèmes informatiques envahissent tous les secteurs d'activité : fabrication et contrôle dans l'industrie (robotique), télécommunications (télématique), les services traditionnels (bureautique) et même les foyers (privatique).

Ce n'est qu'un début de ce que les visionnaires des années 70 appelaient la « société informatisée ». Le prix des ordinateurs va baisser en même temps qu'ils vont se miniaturiser. D'ici la fin du siècle, un super-ordinateur coûtera le prix d'une machine à écrire.

Les effets sont dévastateurs pour les emplois traditionnels. À elle seule, la [illegible] fera disparaître des centaines de milliers d'emplois au Québec d'ici [illegible] (personnel de bureau, secteur tertiaire : [illegible] p. cent des emplois du Québec).

Un expert en relations industrielles de General Electric a proposé à ses patrons, l'an dernier, de remplacer la moitié des 37 000 employés par des machines. Le coût a fait reculer la multinationale. Ce n'est que partie remise : les robots de la deuxième et de la troisième génération coûteront le quart du prix actuel et seront 1 000 fois plus raffinés. On évalue que d'ici la fin du siècle sept p. cent des travailleurs céderont la place à messieurs les robots.

Bien du chômage ! Mais aussi des dizaine de milliers de nouveaux emplois pour les spécialistes en électronique et en informatique. **À partir de 1985, il y aura quatre emplois pour chaque diplômé en informatique.** Voilà — et de loin — l'orientation la plus sûre. L'Association canadienne d'informatique prévoit une pénurie de 10 000 informaticiens d'ici 1985, dont plus de 10 000 au Québec. La demande pour cette main-d'œuvre spécialisée n'est ni locale ni passagère. Les sociétés occidentales ont entrepris plus qu'un « virage technologique » : une véritable mutation.

Le Québec est bien placé : la plus grande entreprise manufacturière d'électronique au Canada, Northern Telecom, a son siège social et plusieurs succursales à Montréal. Comme Canadian Marconi, RCA, CAE, etc. De même, il fourmille une multitude de firmes qui dispensent des services d'informatique et de télécommunications : installation, programmation et entretien d'ordinateurs. La pénurie s'annonce d'autant plus terrible que les PME québécoises, obligées de s'informatiser pour soutenir la concurrence, feront déjà une forte demande de techniciens pour le fonctionnement, l'entretien et la réparation de l'équipement.

Par ailleurs, le logiciel qui indique à l'ordinateur et aux diverses composantes d'un système informatique (le matériel) les fonctions à accomplir, requerra de plus en plus de spécialistes. Très bientôt, il représentera 90 p. cent du coût informatique.

Il existe une trentaine de spécialités reliées à la micro-électronique, en mutation constante en raison du développement rapide de ses applications.

Les quatre orientations gagnantes dans l'ordre : ingénieur en informatique, ingénieur en électronique, technicien en informatique, technicien en électronique.

La plupart des universités offrent les cours d'ingénieurs. Un conseil aux futurs techniciens : Teccart reste l'école de formation par excellence. On y donne 25 p. cent plus d'heures de cours qu'au cégep et l'enseignement est davantage axé sur l'électronique industrielle, les télécommunications et les microprocesseurs.

Biotechnologie

Le Canada souffre d'un énorme retard en ce domaine. Au Japon, la biotechnologie représente 5 p. cent du PNB japonais. L'Allemagne de l'Ouest vient d'adopter un plan quinquennal pour le développement de sa bio-industrie après avoir investi [illegible] de dollars depuis 10 ans. Et la France a récemment identifié la biotechnologie comme l'un des cinq domaines-clés de son avenir.

Ses applications se multiplient dans une foule de domaines cruciaux : industrie pharmaceutique, pâtes et papiers (six p. cent du PNB canadien), agriculture et foresterie.

Les deux « bibles » du gouvernement fédéral en ce qui touche l'emploi — le rapport du comité des Communes présidé par Warren Allmand (*Du Travail pour demain*) et, surtout, le rapport des technocrates et des spécialistes autour de Dodge (*L'E*[illegible]) [illegible] même une croissance pour ce secteur identique à celle de la micro-électronique.

Interdisciplinaire par essence, cette science fera appel à tous les génies, en particulier mécanique, électronique et chimique. Il est évident aussi que toutes ces techniques exigeront partout un appareillage précis, ce qui ouvre le champ tout nouveau de l'ingénierie des procédés et des systèmes.

Les techniques collégiales correspondantes sont également promises à une croissance rapide et bien rémunérée.

Physique

Les applications multiples de la physique, en particulier dans le domaine médical, produiront des emplois de plus en plus nombreux dans l'industrie. Il y aura aussi la recherche gouvernementale et universitaire dont on peut escompter les débouchés. Les options universitaires : acoustique, optique, magnétique, atomique, nucléaire, géophysique et biophysique.

Depuis plusieurs années, la technique physique partage avec la technique biologique le championnat des salaires chez les finissants de cégep.

Agro-alimentaire

Un beau problème attend la planète aux entournures du 21e siècle : comment nourrir une population de plus de sept milliards d'humains avec des espaces cultivables qui vont diminuant ? Le problème fera la fortune des agronomes, qui devront être aussi un peu biotechniciens. Il n'y a pas et il n'y aura pas d'agronomes en chômage.

L'Institut de technologie agricole de Saint-Hyacinthe place de 70 à 100 p. cent de ses finissants dans sa collégiale selon les programmes. Les options les plus prometteuses : bio-agronomie, génie rural, construction et irrigation, agroéconomie et [illegible] conseils en consommation.

Aeronautique / telecommunications / marine

Le transport comptera pour huit p. cent de la croissance générale de l'économie d'ici 1985, plus encore que dans les 10 dernières années. Alfred Cossette, analyste au service d'études prévisionnelles du Québec sur le marché du travail, pense que cette croissance se poursuivra après 1985.

Le marché mondial de l'aviation d'affaires créera une forte demande. Il faudra aussi répondre à des besoins nouveaux en camionnage et en transport urbain. Le contrat de Bombardier avec New York en est un exemple.

— Aéronautique. Le Québec [illegible] de l'industrie aéronautique canadienne, Canadair et Pratt and Whitney en tête.

À l'université: génie mécanique, option aéronautique. Au collège: techniques de pilotage, de fabrication, d'entretien, d'avionique. Elles sont contingentées, hélas! en raison du peu de ressources que le Québec alloue à ce secteur. En septembre, on a accepté seulement 35 candidats sur 250! Le collège de Saint-Jean de Richelieu offre également un cours de contrôleur de la navigation aérienne.

—Télécommunications: aux spécialités citées au chapitre de l'informatique et de la micro-électronique, il faut ajouter celles d'ingénieur et de technicien en communications.

—Transports: l'histoire même de Montréal, au confluent du Saint-Laurent, de l'Outaouais, du système Richelieu-Hudson et du Grand-Nord. On comprend mal qu'il ne s'y trouve pas un Institut international du transport et un musée.

C'est un domaine complexe: rail, route, passagers et marchandises, navigation, routes aériennes. On touche la conception, la fabrication, l'exploitation des systèmes. Les spécialistes sont formés à l'université et au collège: génie physique, mécanique, aéronautique, électronique, appareillage des usines. Et techniques annexes.

—Le secteur maritime: le plus haut coefficient d'emploi d'ici 10 ans? Le génie mécanique de la marine! Plus de la moitié des officiers actuels partiront à la retraite d'ici 1987. Cinq ans! Au total, plus de 700 postes à combler pour répondre aux besoins des armateurs. Les diplômés de l'Institut de marine de Rimouski trouvent un emploi moins de quatre semaines après la fin de leurs études!

À ces emplois, il faut ajouter les autres techniques: navigation, architecture navale et radiocommunication.

Santé

Les Canadiens prennent un coup de vieux. L'âge moyen était de 25 ans quand Pierre Trudeau est devenu premier ministre, de 28 ans en 1976, de 30 ans cette année. Il sera de 36 ans au tournant du siècle.

Or, les besoins de services médicaux augmentent avec l'âge. Voilà qui devrait rassurer les jeunes qui se dirigent vers les professions de la santé. Sans compter que nous sommes de plus en plus exigeants. Le ministère fédéral de l'emploi prévoit d'ailleurs un taux de croissance moyen de ces professions de plus de trois p. cent, une accélération de cinq fois par rapport à la période récente.

Les **médecins** seront à l'abri du chômage, en particulier les dermatologues, uro-gues, ophtalmologistes. Pour les **dentistes** et **pharmaciens**, il faudra accepter de travailler hors des grands centres.

Il n'y a pas non plus trop de nuages à l'horizon pour les autres professions médicales. Ainsi, les **chiropraticiens seront en forte demande; le hic, c'est qu'il faut aller faire ses études à Toronto ou dans l'Ohio, aux États-Unis.**

Podiatres? Pénurie terrible. **Diététistes?** Ouvertures dans les bureaux-conseils qui travaillent pour l'industrie alimentaire et les cantines des industries.

Physiothérapeutes? Ils ont supplanté les éducateurs physiques. Leurs cliniques couvrent l'exercice et la réhabilitation. Ils travaillent aussi en hôpital. **Orthophonistes et audiologistes?** Combien de problèmes de comportement sont liés à des carences auditives? Le Québec marque un énorme retard dans le traitement de ces difficultés. **Ergothérapeutes?** Cette spécialisation née de la nécessité d'adapter l'environnement aux handicapés est portée par la nouvelle conscience que nous avons de leurs problèmes.

Par contre, il y a un net clivage entre les disciplines universitaires et les collégiales: ces dernières ne sont pas pétantes de santé selon Estelle Bouchard et Claude Simard, du Conseil des collèges. Le taux de placement restera faible, en particulier dans les programmes fréquentés surtout par des filles.

Les **techniciens dentaires** cèdent la place aux **denturologues** (sic), autorisés à vendre eux-mêmes des prothèses. D'autre

part, on trouvera de plus en plus d'hygiénistes dentaires, dont le travail de prévention nuira aux denturologues! Les futurs opticiens d'ordonnances auront du travail («On finit toujours par venir nous voir» dit l'un d'eux) mais devront s'installer hors des grands centres. Les techniciens médicaux et en radiologie sont en forte demande, mais ils sont soumis aux aléas des réductions de budget.

Techniques infirmières: à éviter absolument! La surproduction des 10 dernières années, où le cours était offert dans 40 collèges, embouteillera sérieusement les 10 prochaines. D'autant plus que les diplômés universitaires (bac en nursing) sont aussi sur les rangs. Par contre, une lueur d'espoir du côté des soins aux malades chroniques, aux malades mentaux et en gériatrie.

Environnement

La conscience écologique se traduit par des investissements colossaux: ainsi le Québec a prévu investir plus de six milliards de dollars en 10 ans dans l'assainissement des eaux, le contrôle des polluants et le recyclage des déchets. Des législations nouvelles imposent des normes aux entreprises.

Le hic, c'est que l'air du temps n'est pas aux investissements publics. On prévoit cependant une demande considérable d'ingénieurs sanitaires et d'ingénieurs (encore!) en mécanique, en [illegible] et en structures.

Urbanistes? Le besoin est criant [illegible] Ontario [illegible] au Québec. Désormais, les municipalités sont tenues d'avoir un plan d'urbanisme. Mais la longueur des études (sept ans) semble rebuter les candidats.

Arpenteurs géomètres et ingénieurs forestiers? Demande bonne, mais pas sur le mont Royal. Architecture? Beaucoup d'architectes inoccupés ou en recyclage. Éviter surtout le programme collégial de techniques de l'architecture. Géologie? L'avenir est relié aux mégaprojets, actuellement en panne. Chimistes? Les places dans l'enseignement se raréfient, mais la recherche et l'industrie assureront une bonne relève.

Quant aux gardes forestiers, nous en produisons 200 par année pour 10 emplois vacants.

Administration / finance

Les simples techniciens vont écoper. Déjà ils éprouvent de la difficulté à se placer. La mode à [illegible] les [illegible] et les tâches s'automatisent [illegible]. Il ne faut pas non plus compter sur la fonction publique!

Mais il n'y aura pas de chômage pour les comptables agréés, licenciés ou en administration industrielle, pas plus que chez les diplômés en gestion et en administration (MBA).

Le notariat reste une valeur sûre. L'actuariat aussi: l'actuaire québécois gagne en moyenne 35 000 dollars par an. On prévoit en former 20 par année, alors que le marché pourrait en absorber une quinzaine. Une profession montante: évaluateur agréé. On fait appel à eux lors des transactions immobilières.

Inversement, les relations industrielles sont en phase descendante: le taux de syndicalisation plafonne et l'informatisation réduit les effectifs des entreprises.

Les 5 orientations perdantes

En deux mots comme en un seul: fonction publique! Pourquoi?

La mise en cause et la réduction du rôle de l'État n'est ni accidentelle ni passagère. À moins d'une guerre ou d'une catastrophe planétaire. La limite, c'est la capacité de payer du contribuable. C'est-à-dire que l'État providence ne croîtra pas d'ici 1990: au mieux, les gouvernements libéraux ou sociaux-démocrates maintiendront une croissance zéro. Au pire, des actions populistes du type Règlement 13 (Californie) ou 2½ (Massachusetts) vont forcer à sabrer encore dans les dépenses.

Les professions pour qui le secteur public (gouvernements, écoles, hôpitaux ou sociétés d'État) constitue le principal débouché, plus particulièrement le champ des sciences humaines et sociales, connaîtront une croissance limitée ou nulle, et même une décroissance.

Si vous tenez à travailler à la fin de vos études, il faut laisser ce champ à ceux qui ne peuvent aller ailleurs ou qui s'y engagent par goût. Ils suffiront, d'autant plus que le personnel actuellement en place est relativement jeune et superlativement protégé!

Droit

Les dernières fournées de diplômés n'en finissent plus de grenouiller Grande-Allée et rue Saint-Jacques. Les contrats gouvernementaux se raréfient. Les bureaux privés pullulent. Le personnel politique se recrute chez les communicateurs de toute espèce. Par contre, il s'agit d'une remarquable formation de base sur laquelle on peut greffer des études supplémentaires.

Sciences humaines

Les travailleurs sociaux apparaissent de plus en plus comme un vestige de la société l'abondance. Même s'il y a [illegible] lieu, dans les quartiers défavorisés, d'en utiliser [illegible] les [illegible] et les analphabètes [illegible].

Les conseillers en orientation. Pas besoin de [illegible] 1 100 conseillers [illegible] gouvernement du Québec. Les autres, pour le gouvernement fédéral.

Les psychologues. La pratique privée va bien: les gens se tournent vers eux pour cesser de fumer ou [illegible] la peur des souris. La Commission présidentielle américaine sur la santé mentale établissait en 1978 [illegible] Mais les [illegible]

le counseling en publicité et en design, en particulier dans les médias, dont les psychologues sont les nouveaux gourous, ayant remplacé les courriéristes du cœur pour répondre aux cœurs affligés et aux anxieux.

Sexologie. Il fallait caser les sexologues formés en quantité spermatozoïdaire; avec le nouveau programme d'éducation sexuelle, c'est fait.

Les philosophes. Déjà plusieurs professeurs de philosophie sont en disponibilité. Les autres n'ont pas 40 ans. Alors...

Sciences sociales

Déjà Gérard Filion se plaignait qu'il y eût plus d'anthropologues que d'Esquimaux. «À cheval sur les nuages, les sociologues rament contre le vent», ajoutait-il. Trente ans plus tard, il y a bien du monde là-haut. Ils débordent même dans la politique à pleines promotions. *[illegible]*

À déconseiller, donc — toujours en termes d'emploi — la sociologie, les sciences politiques, les sciences économiques (puisque c'est le secteur public qui les emploie), l'anthropologie, la criminologie, la géographie et la démographie, et enfin l'histoire (y compris celle de l'art, refuge de masses innombrables).

Éducation

À force de contingenter les facultés, peut-être manquerons-nous d'enseignants, professeurs, instituteurs, éducateurs, à l'orée de la prochaine décennie, surtout si les adolescents d'aujourd'hui lancent la mode des grandes familles. De plus, le personnel actuel vieillit: l'âge moyen des enseignants du secondaire approche la cinquantaine. Enfin, on répète depuis 20 ans que l'éducation des adultes et la formation permanente sont appelées à de grands développements. En un mot, dans ce secteur, tout est possible et dépend de décisions politiques. Il suffit d'un changement d'équipe au pouvoir et...

Mais souvenez-vous qu'à Montréal seulement, il y a suffisamment d'enseignants en chômage ou «en disponibilité» pour enseigner à tous les adultes imaginables!

Arts / récréation / lettres / journalisme

Le domaine par excellence de l'aventure. Pas de la sécurité d'emploi. Il y aura toujours de la place pour le talent. Il n'y en a jamais eu pour la médiocrité et l'insignifiance. Cela reste vrai malgré l'achalandage de ces professions. Chaque année, des nouveaux venus «qui l'ont» éclipsent des vedettes en place.

Prenez un billet de loterie.

Mais oubliez la «société de loisirs». Le nombre d'heures de travail est tombé aussi bas que le permet le maintien d'une économie minimale. Pour l'abondance, il faudra trimer un peu plus fort. Quant aux programmes «d'animation culturelle», pensez qu'en période de chômage et de récession, la télévision et la lecture restent les moins coûteux et les plus populaires de tous les divertissements.

5 conseils pratiques

Pour terminer ce dossier d'orientation qui s'ouvrait sur cinq grands principes d'action, voici cinq conseils éminemment pratiques. Ils valent quelle que soit la profession dont vous rêvez, quel que soit le secteur où vous vous engagez.

La mobilité évoquée plus haut, c'est super. Mais ça parle anglais: 95 p. cent du marché nord-américain (et des emplois) parle anglais. D'ailleurs, un article récent de *Forces* révélait que **dans le monde** près de 100 p. cent des scientifiques parlent, lisent et écrivent l'anglais. Alors, il n'y a pas de honte...

Ne vous pressez pas de passer à l'université. Augmentez votre polyvalence en ajoutant à votre diplôme d'études collégiales des cours de mathématiques, d'informatique, de sciences économiques. Ou de formation générale: littérature, langues, histoire, philosophie. Et pendant ce temps, la crise passera...

L'ère du libre choix est terminée. Il faut maintenant faire des mariages de raison entre vos intérêts et votre gagne-pain. N'essayez pas de régler vos problèmes personnels par le choix d'un métier. Vous aimerez ce que vous ferez, et vous consacrerez vos loisirs à votre passion. Comme beaucoup de grands hommes, inventeurs, artistes, écrivains. Informez-vous sur les professions: exigences, débouchés, salaires, conditions de travail.

Si vous êtes une fille, n'ayez pas peur de prendre un métier habituellement dévolu aux hommes. Ainsi, on a un surplus de candidats masculins en techniques policières, mais on y manque de femmes. Les statistiques montrent que les filles continuent à s'inscrire dans les programmes les plus encombrés.

Qui chôme? Une étude récente montre que plus du quart des sortants des cégeps n'essaient même pas de trouver un emploi! Ne sachant comment s'y prendre, ils attendent à la maison. Renseignez-vous auprès des conseillers pédagogiques ou en main-d'œuvre, pour savoir comment vous y prendre. Ou engueulez les responsables du collège: c'est leur responsabilité de vous montrer les trucs de la recherche d'emploi. ■

ANNEXE II

ETUDES FAISANT REFERENCE AUX CLIENTELES-CIBLES VISEES

LA MICRO-ÉLECTRONIQUE AU SERVICE DE LA COLLECTIVITÉ

Rapport du Groupe de travail
de Travail Canada sur la
micro-électronique et l'emploi

(ii) Les femmes et le travail

16. Même si les femmes constituent actuellement plus de quarante pour cent (40%) de la population active au Canada, les deux tiers d'entre elles se retrouvent confinées à des emplois directement menacés d'extinction en raison du but que l'on se fixe par le biais de l'utilisation de matériel micro-électronique, soit l'amélioration de l'efficacité et de la productivité. Ainsi, les problèmes disproportionnés auxquels elles doivent faire face à l'heure actuelle ne sont pas causés uniquement par la nouvelle technologie, mais également par la ségrégation et la discrimination dont elles sont victimes, sur le plan professionnel, en raison de leur sexe et de leur âge. Par conséquent, les recommandations du groupe de travail visant à atténuer les répercussions envisagées, vraisemblablement disproportionnées, de l'utilisation de la micro-électronique sur les femmes, doivent également aborder la question plus vaste de l'emploi des femmes en général.

En outre, le groupe d'étude estime que la réorganisation du milieu de travail, nécessitée par l'introduction de la micro-électronique, offre aux Canadiens une occasion unique d'adopter et de mettre en oeuvre les principes de l'égalité des sexes et de l'égalité des chances en matière d'emploi au sein de la population active.

En se fondant sur ces deux concepts, et en raison de la crainte que les femmes soient encore plus désavantagées en raison de l'utilisation de la nouvelle technologie, le groupe de travail recommande que les employeurs des secteurs public et privé s'intéressent immédiatement aux questions suivantes:

(a) le renforcement des politiques progressistes de recrutement, de formation et de promotion par une législation appropriée, afin de veiller à ce que les femmes ne subissent pas de façon disproportionnée les effets de l'évolution technologique;

(b) l'accord aux femmes de places spéciales dans les programmes de rattrapage scolaire, de formation, de recyclage et d'apprentissage. Les nouvelles venues sur le marché du travail et les femmes plus âgées qui y reviennent ont en effet besoin d'une aide particulière.

Le groupe d'étude présente également les recommandations suivantes:

17. Que des horaires de travail et de formation d'un genre nouveau soient adoptés afin que les femmes ne soient pas défavorisées en raison de leurs responsabilités familiales.

18. Que des postes de transition soient créés, au besoin, pour aider les travailleurs, et particulièrement les femmes, qui occupent des postes de soutien administratif à accéder plus facilement aux postes qui offrent plus de possibilités de mobilité professionnelle et d'avancement.

19. Que, dans le cadre de la restructuration du milieu de travail, des mesures appropriées soient prises pour éviter

(a) l'isolement des femmes par rapport aux autres travailleurs, par suite de la création de centrales dactylographiques utilisant du matériel électronique;

(b) la perte des qualifications chez les travailleurs qui doivent exercer des emplois excessivement routiniers et fragmentés.

20. Que les femmes continuent de renforcer leur position au sein du marché du travail, et entre autres,

(a) qu'elles consacrent plus de temps à la formation autodidactique dans le domaine de la technologie et qu'elles soient tout à fait conscientes des possibilités d'emploi qu'elle offre;

(b) qu'elles fassent un meilleur usage des services de soutien existants, comme les réseaux, les associations, les groupes communautaires, les bureaux de la main-d'oeuvre féminine, les centres d'études pour les femmes et d'autres centres de ressources;

(c) que l'on encourage les parents, les enseignants et les conseillers en orientation à inciter davantage les étudiantes à suivre des cours de mathématiques et de sciences dans les écoles primaires et secondaires;

(d) qu'elles demandent l'application de mesures innovatrices en matière d'éducation qui seront plus compatibles avec leurs doubles responsabilités, qu'elles

(i) encouragent les chaînes de télévision à produire des émissions éducatives axées sur la nouvelle technologie;

(ii) tentent de mettre de l'avant le concept de "l'éducation-secours", similaire à celui des parents-secours, afin de partager davantage l'information, les connaissances et l'expérience dans les domaines des ordinateurs et de la micro-électronique, grâce à la participation des bibliothèques locales et à l'exploitation des ressources communautaires.

Canada

L'évolution du marché du travail dans les années 1980

Un rapport du Groupe d'étude de l'évolution du marché du travail préparé pour le ministre de l'Emploi et de l'Immigration comme apport au processus de consultation avec les gouvernements provinciaux et les organismes représentant diverses composantes du secteur privé.

Juillet 1981

Emploi et Immigration Canada
Employment and Immigration Canada

de progresser au sein du système d'emploi, le Groupe d'étude recommande que les activités de formation favorisent l'aspect déroulement de la carrière des pratiques d'emploi progressives. Il faut encourager l'employeur à assurer la formation à des niveaux de compétences supérieurs, soit en cours d'emploi ou en établissement, pour que les membres des groupes cibles accèdent à une gamme élargie de professions et de niveaux professionnels.

Pour favoriser ce processus, nous recommandons que des prestations spéciales tirées des fonds de formation soient consenties aux groupes cibles au titre de la formation industrielle et de la formation en apprentissage. Ces prestations devraient être utilisées aux fins de congés d'étude comme à la formation en cours d'emploi. Les bénéficiaires pourront ainsi acquérir les compétences qui leur permettent d'avancer dans l'entreprise. Il faudra aussi prévoir de l'aide en ce qui concerne les techniques de planification de carrières et d'établissement d'objectifs.

Le recours croissant à la micro-technologie, à l'usine comme au bureau, ajoute une dimension cruciale à l'acquisition de compétences et à la formation. Ces nouvelles techniques semblent devoir rendre désuets beaucoup d'emplois et de compétences et en créer de nouveaux, mais le genre de formation nécessaire pour donner aux travailleurs, nouveaux ou en place, les nouvelles compétences voulues reste encore à déterminer (Menzies, 1980)

Ce problème est particulièrement aigu pour les travailleurs du soutien administratif, les plus menacés par l'utilisation de la micro-électronique. De plus ceux qui cherchent à revenir sur le marché du travail s'apercevront peut-être que leur formation et leur instruction ne les ont guère préparés à occuper les nouveaux emplois dont beaucoup exigent une main-d'œuvre hautement spécialisée. La grande majorité de ces travailleurs sont des femmes. L'absence de données concrètes au sujet de l'incidence de la micro-électronique sur l'emploi exige absolument des pouvoirs publics et de l'industrie qu'ils surveillent étroitement l'évolution de la réalité professionnelle et prennent en commun des mesures propres à répondre à ces exigences nouvelles.

C'est en accroissant la mobilité à l'intérieur de l'entreprise par la création de « poste-tremplins » ou de postes de formation que l'on donnera aux membres des groupes cibles la possibilité d'accéder à des emplois plus spécialisés et mieux rémunérés. Ce principe important en règle générale, l'est particulièrement dans les entreprises où les changements technologiques sont rapides. Des pratiques d'emploi progressives pourront les aider à éliminer, chez elles, tout ce qui pourrait faire obstacle à l'avancement des membres des groupes cibles.

Les femmes ayant été très peu sensibilisées à la possibilité de s'orienter vers les métiers et n'y ayant pas été davantage encouragées par les conseillers, les employeurs ou la société, un effort particulier s'impose en vue d'accroître leur participation aux cours qui débouchent sur un métier ou un domaine non traditionnel. Le Groupe d'étude exhorte vivement les autorités à agir rapidement en ce domaine. Il faut que les cours soient rendus plus accessibles aux femmes et qu'on ne néglige rien pour leur en faire connaître les avantages. En outre, les employeurs choisissant en général eux-mêmes les stagiaires pour la formation industrielle, il faudra penser au moyen de les encourager à inscrire à la formation industrielle ou à l'apprentissage un nombre de femmes suffisant, compte tenu de leur importance numérique au sein de l'entreprise. Des mesures semblables doivent être prises pour encourager les employeurs à donner une formation plus poussée aux autochtones.

Il importe d'assouplir les programmes de formation pour répondre aux besoins des personnes handicapées et des travailleurs âgés. Au cours de la prochaine décennie, on aura de plus en plus recours au recyclage des travailleurs âgés, éventuellement sous forme d'un programme partiel ou complet d'acquisition de compétences.

Le Chapitre 9 traite plus en détail des programmes de formation visant à faire accéder les membres des groupes cibles aux emplois exigeant des compétences plus grandes où ils sont actuellement sous-représentés. Il importe de souligner qu'il ne suffit pas que ces programmes soient accessibles; il faut encore qu'ils fassent l'objet d'une publicité active auprès des membres des groupes cibles et des employeurs et que des éléments de soutien indispensables y soient intégrés pour en assurer le succès.

Influer sur la demande de travailleurs des groupes cibles

Les politiques de l'offre et les mécanismes d'adaptation du marché du travail décrits ci-dessus ne seront efficaces que s'il existe une demande adéquate des travailleurs des groupes cibles. Donc, un élément clé serait l'élaboration de politiques visant à éliminer les obstacles du point de vue de la demande.

Il convient de se pencher immédiatement sur les obstacles systémiques qui ont pour effet d'empêcher des travailleurs compétents d'obtenir des emplois et d'avancer dans la hiérarchie, et d'établir des programmes qui favorisent l'accès des groupes cibles à des emplois non traditionnels. Les obstacles valables, c'est-à-dire les exigences relatives aux compétences et à l'expérience dont l'objet serait d'assurer un rendement professionnel sûr et efficace, pourront être supprimés peu à peu, au fur et à mesure que les groupes cibles acquerront les compétences requises. On peut attendre enfin du développement économique communautaire et régional l'augmentation

Du travail pour demain

Les perspectives d'emploi pour les années 80

109 Les programmes Extension du gouvernement ont été particulièrement efficaces pour les femmes, les autochtones, les minorités et les handicapés, surtout dans le domaine de l'orientation professionnelle, du placement et des programmes de formation. Par conséquent, ces programmes devraient être maintenus et élargis. Plus précisément, ils devraient faire l'objet de contrats de trois ans au lieu d'un, afin d'en permettre une planification encore meilleure et d'en conserver le personnel compétent. Un préavis d'un an devrait être signifié dans le cas de changements importants ou de la fin du programme, et un préavis de trois mois dans le cas de changements peu considérables.

110 Les Centres d'emploi du Canada doivent se doter d'une politique dynamique de recrutement et de formation de conseillers qui comprennent la situation des défavorisés ou des groupes ayant des besoins spéciaux. À cette fin, les Centres d'emploi devraient recruter davantage de femmes, d'autochtones, de groupes minoritaires et d'handicapés.

111 Afin d'encourager les femmes à choisir des secteurs de travail non traditionnels et d'inciter les employeurs à les recruter, il faut lancer une campagne nationale de publicité montrant des femmes au travail dans ces secteurs. Cette campagne devrait s'accompagner de brochures, de textes, de présentations audio-visuelles et d'autres auxiliaires qui seraient mis à la disposition des écoles et autres établissements offrant des services d'orientation.

112 L'adoption rapide de micro-ordinateurs et de machines de traitement de mots risque de provoquer un chômage accru chez les employées de bureau. Il est donc impérieux que les gouvernements prévoient des programmes spéciaux de recyclage et de perfectionnement pour ces femmes, afin qu'elles puissent occuper les nouveaux emplois qui s'offriront dans les années 80 et 90.

ANNEXE III

POLITIQUE DE SOUTIEN AUX ETUDES A TEMPS PARTIEL

SUJET: Politique opérationnelle concernant le soutien aux études à temps partiel *	Page 1 de 6 Émise le 82-05-10
	Remplace page
SOURCE: Service du développement des ressources humaines	Émise le

1.0 Objectif

En conformité avec la politique générale concernant le développement des ressources humaines, la présente politique définit les principes d'action et les modalités d'application pertinents à l'octroi de congé avec traitement et au remboursement des frais d'inscription et de scolarité encourus par les employés du Ministère lors de la poursuite d'études à temps partiel.

Elle énonce également les responsabilités des intervenants en cette matière.

2.0 Principes d'action

2.1 En plus des interventions de développement des ressources humaines prévues au plan annuel et des dispositions contenues aux différentes conventions collectives de travail, le Ministère veut supporter l'effort individuel de développement par le moyen d'études à temps partiel.

2.2 La politique retenue doit susciter l'attraction de candidats aux emplois du Ministère, la rétention du personnel par les avantages offerts au plan de la carrière et l'amélioration de leur compétence.

2.3 La décision du gestionnaire relative à l'application des avantages de cette politique tient compte du rendement de l'employé.

3.0 Modalités d'application

3.1 Les études doivent être pertinentes:
aux fonctions exercées actuellement par l'employé
ou
à des fonctions susceptibles d'être exercées dans l'avenir compte tenu des possibilités de carrière existantes dans la fonction publique.

---

* Cette politique a été adoptée par le comité de gestion du M.T.M.S.R. le 24 février 1982.

SUJET: Politique opérationnelle concernant le soutien aux études à temps partiel	Page 2 de 6 Emise le 82-05-10
	Remplace page
SOURCE: Service du développement des ressources humaines	Emise le

3.2 Seuls les cours sanctionnés par l'octroi de crédits et dispensés par des institutions reconnues par le ministère de l'Education du Québec ou les universités sont considérés aux fins d'application de cette politique.

3.3 Un employé qui suit plus d'un cours dans une même session, dont au moins un sur son temps personnel, peut obtenir un congé avec traitement d'une demi-journée par semaine durant cette session pourvu qu'il en fasse la demande au moins 15 jours ouvrables avant le début des cours. Cette exigence ne s'applique toutefois pas à un employé qui arrive au Ministère en cours de session.

3.4 Un employé qui suit un ou des cours sur son temps personnel pendant une session et qui ne bénéficie pas du congé d'une demi-journée par semaine, peut obtenir un congé avec traitement d'une demi-journée pendant cette session, notamment pour préparer un examen.

3.5 Le cours sur lequel est basée la présente politique correspond à 45 heures d'enseignement lesquels donnent droit à 3 crédits. Les demandes de congé seront donc analysées en référence à cette norme de base.

3.6 Les frais d'inscription et de scolarité sont remboursables sur présentation d'un écrit confirmant la réussite du cours suivi à la satisfaction de la maison d'enseignement et d'un reçu.

Une demande de remboursement doit être présentée dans les 3 mois suivant la date de la fin du cours visé. Aucun remboursement ne sera effectué si l'employé n'est plus à l'emploi du Ministère au moment où il demande le remboursement du cours suivi.

3.7 Les frais encourus pour l'achat de manuels et autres documents de même nature de même que les frais de voyage et de séjour ne sont pas remboursables.

4.0 <u>Responsabilités des intervenants</u>:

4.1 L'employé:

- Il s'inscrit à un programme d'études.

- Il fait la démonstration de la pertinence du programme ou du cours pour lequel il demande un congé ou un remboursement.

ANNEXE IV

EMPLOYEES DU MINISTERE SUSCEPTIBLES DE PARTICIPER AUX MESURES VISANT OCTROYER DES CONGES SPECIAUX POUR ETUDES

NOMBRE DE FEMMES PAR CORPS D'EMPLOI

DANS LA CATEGORIE "PERSONNEL DE BUREAU"

Directions générales / Corps d'emploi	Bureau du Sous-ministre	Direction générale de l'administration	Direction générale des politiques & programmes	Direction générale du réseau Travail-Québec	Total
200	9	33	19	247	308
211	-	6	-	2	8
218	2	6	2	131	141
221	24	27	23	163	237
TOTAL	35 5%	72 10%	44 6,3%	543 78%	694

Source: Compilations effectuées au Service du développement des ressources humaines - 25 février 1983

ANNEXE V

POLITIQUE DE SOUTIEN AUX ETUDES A TEMPS PARTIEL:

Répartition des femmes par discipline d'études

POLITIQUE DE SOUTIEN AUX ETUDES A TEMPS PARTIEL

SESSION HIVER 1983

REPARTITION DES FEMMES PAR DISCIPLINE D'ETUDES

Programmes universitaires:	Nombre de femmes	
* Administration	14	21,2
* Relations industrielles	13	20,
* Gestion du personnel	8	12,1
Service social	5	7,5
Psycho-sociologie	5	7,5
Animation	4	6,0
* Informatique de gestion	2	3,
* Sciences comptables	2	3,
* Traitement de textes	2	3,
Droit	1	1,5
Gérontologie	2	3,
Anglais	2	3,
Lettres	2	3,
Education	1	1,5
* Programme d'études collégiales en administration	3	4,5
	66 F	99,8%

* Regroupe 66,8% des inscriptions

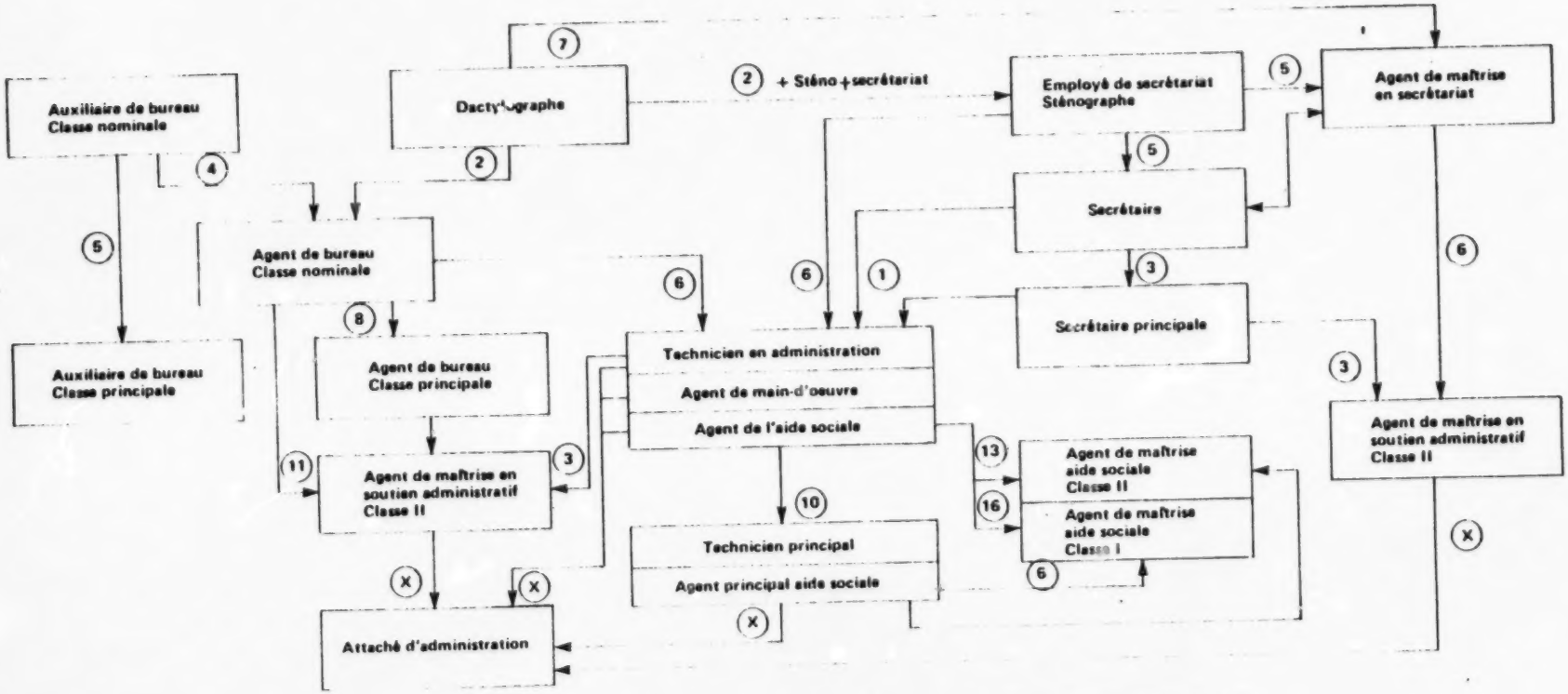
Source: Compilations effectuées au service du Développement des ressources humaines, le 21 février 1983.

ANNEXE VI

EXEMPLES DE CHEMINEMENT DE CARRIERE

Source: Ministère de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu: Service de la Dotation

EXEMPLE DE CHEMINEMENT DE CARRIERE I



◯ Le chiffre dans le cercle indique le nombre d'années d'expérience pertinente pour fins d'admissibilité

(x) Sont également admissibles les candidats ne possédant pas de diplôme universitaire mais ayant une expérience exceptionnelle et une compétence reconnue dans le domaine de l'administration

N.B. 1 - Le nombre d'années d'expérience peut parfois être compensé par des années de scolarité (généralement 1 année de scolarité - 2 ans d'expérience)

2 - Bien que le cheminement de carrière fasse référence la plupart du temps à la promotion, il est aussi possible d'effectuer des mouvements horizontaux (reclassement) ou à rebours (réorientation professionnelle).

83-05

EXEMPLE DE CHEMINEMENT DE CARRIERE II

N.B.: Bien que le cheminement de carrière fasse référence la plupart du temps à la promotion, il est aussi possible d'effectuer des mouvements horizontaux (reclassement) ou à rebours (réorientation professionnelle).

ANNEXE VII

LE RANGEMENT PAR NIVEAU

DANS LE CADRE DE LA LOI SUR LA FONCTION PUBLIQUE

(PROJET DE LOI 51)

ASSEMBLÉE NATIONALE

TRENTE-DEUXIÈME LÉGISLATURE — QUATRIÈME SESSION

Projet de loi 51

Loi sur la fonction publique

(1983, chapitre 55)

1re lecture le 15 novembre 1983
2e lecture le 2 décembre 1983
3e lecture le 21 décembre 1983

Sanctionné le 22 décembre 1983

Éditeur officiel du Québec
1983

13

SECTION II

NOTATION

§ 1.—*Recrutement et promotion*

42. Les fonctionnaires sont recrutés et promus par voie de concours.

Cependant, le fonctionnaire dont l'emploi est réévalué à un niveau supérieur peut être promu sans concours, selon les normes que l'Office des ressources humaines détermine par règlement, s'il rencontre les conditions d'admission de la classe de l'emploi ainsi réévalué et s'il est déclaré apte par l'Office.

43. L'Office des ressources humaines établit les conditions d'admission à un concours pour combler un emploi ou plusieurs emplois.

Celles-ci doivent être conformes aux règlements prévus à l'article 103 ainsi qu'aux conditions minimales d'admission aux classes d'emploi ou aux grades établis par le Conseil du trésor et permettre l'application des politiques du gouvernement concernant, notamment:

1° les programmes d'accès à l'égalité qui visent, notamment, les femmes, les membres de communautés culturelles, les personnes handicapées ou les autochtones;

2° le recrutement, soit auprès d'institutions d'enseignement, soit auprès de l'ensemble ou d'une catégorie de personnes employées dans le secteur de l'Éducation ou des Affaires sociales.

En outre, les conditions d'admission à un concours, notamment celles concernant les conditions minimales d'admission aux classes d'emploi ou aux grades, peuvent comporter des exigences additionnelles qui tiennent compte de la nature et des particularités de l'emploi ou des emplois faisant l'objet du concours.

44. L'Office des ressources humaines procède aux appels de candidatures pour tenir un concours. Il peut également procéder à de tels appels pour constituer des réserves de candidatures à l'échelle provinciale, régionale ou locale.

45. Les appels de candidatures doivent être faits de façon à fournir aux personnes susceptibles de satisfaire aux conditions d'admission une occasion raisonnable de soumettre leur candidature.

46. Les conditions d'admission à une réserve de candidatures sont établies par l'Office des ressources humaines selon les modalités prévues à l'article 43.

11

47. Lorsque l'Office des ressources humaines procède à un concours, il doit admettre les personnes qui ont soumis leur candidature et qui rencontrent les conditions d'admission.

Cependant, lorsque l'Office estime qu'il n'est pas raisonnable, compte tenu de leur nombre, de procéder à l'évaluation de tous les candidats qui rencontrent les conditions d'admission à un concours, il peut en réduire le nombre suivant les normes qu'il détermine par règlement. Ces normes ne peuvent avoir pour effet de modifier les conditions d'admission au concours.

L'Office doit préciser, lors de l'appel de candidatures, le moyen qu'il entend utiliser pour réduire le nombre de candidatures.

48. L'évaluation des candidats admis à un concours se fait sur la base des critères de connaissances, d'expériences ou d'aptitudes qui sont requises pour l'emploi.

49. L'Office des ressources humaines détermine la procédure d'évaluation; celle-ci doit être de nature à permettre de constater impartialement la valeur des candidats.

50. Un concours donne lieu à la constitution d'une liste qui regroupe par niveau les candidats déclarés aptes, conformément au règlement prévu à l'article 103.

§ 2. – *Nomination et classement*

51. Lors de son entrée en fonction et à chaque fois qu'il change d'emploi, le fonctionnaire est nommé par le sous-ministre ou le dirigeant d'organisme dont relève l'emploi à combler.

52. Lorsque la nomination d'un fonctionnaire implique un changement de ministère ou d'organisme, l'accord préalable du sous-ministre ou du dirigeant d'organisme dont il relève, est requis. Cette exigence ne s'applique pas dans le cas d'une promotion.

53. Suite à un concours, la nomination d'un fonctionnaire est faite, selon l'ordre de rangement des niveaux, au choix parmi les personnes de même niveau.

Les personnes regroupées à un niveau sont choisies avant celles d'un niveau inférieur.

Lorsque le niveau dans lequel se retrouve la personne qui est nommée suite à un concours comprend un candidat visé par l'application d'un programme d'accès à l'égalité et que celui-ci n'est pas choisi, le sous-ministre ou le dirigeant d'organisme doit transmettre au Conseil du trésor les raisons pour lesquelles il n'a pas choisi celui-ci.